

国外绩效管理模式的利弊分析 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/65/2021_2022__E5_9B_BD_E5_A4_96_E7_BB_A9_E6_c41_65799.htm 目前企业的绩效管理主要有360度综合考核，基于KPI的绩效考核，基于BSC的绩效考核，基于目标的绩效考核，主管述职考核，以价值流为中心的绩效考核等考核模式，所有一切的考核方法也是基于上述模式的延伸和变通。

360度综合考核。也叫多视角考核或多个考核者考核，考核者可能是被考核者的上级，下属，同级和外部考核者，如供应商和客户等。优势：减少考核误差，考核结果相对有效；可以让员工感觉企业很重视绩效管理；可以激励员工提高自身全方位的素质和能力。不足：成本较高；因为侧重综合考核，所以定性成分高，而定量成分少；因部门岗位数量和岗位性质不同，会产生一定的不公平性。

KPI绩效考核。KPI是指关键绩效指标，这里指的是关键绩效指标，不是一般的绩效指标，而且是对业绩产生关键影响力的那部分指标。确定KPI主要有三种方法，即标杆基准法，成功关键分析法和策略目标分解法。优势：目标明确，有利于公司战略目标的实现；提出了客户价值理念；有利于组织利益与个人利益达成一致。不足：KPI指标比较难界定；KPI会使考核者误入机械的考核方式；KPI并不是针对所有岗位都适用。

基于BSC的绩效考核。BSC是美国的卡普兰教授创立的。据调查，在目前全世界的前500强的企业中有70%企业已运用了BSC，用它主要包括4个考核维度，内部运营，客户，学习和成长和财务。优势：战略目标分解,形成具体可测的指标；BSC考虑了财力和非财务的考核因素，也考虑了内部和外

部客户，也有短期利益和长期利益的相互结合。不足：实施难度大，工作量也大；不能有效地考核个人；系统庞大，短期很难体现其对战略的推动作用。基于目标的绩效考核。目标管理最早是管理学大师德鲁克开创其研究的，现在广泛地运用于各个机构和组织的管理实践当中，是一种常见的绩效考核方法。它主要通过绩效目标的设定，到确定完成绩效目标的时间框架，再到比较实际绩效和绩效目标之间存在的差距，弥补差距后再重新设计新的绩效目标这样一个过程来达到目标管理循环。优势：目标管理中的绩效目标易于度量和分解；考核的公开性比较好；促进内部的人际交往。不足：指导性的行为不够充分；目标的设定可能存在异议；设定的目标基本是短期目标，忽视了长期目标。关于主管述职模式和基于价值流的模式运用相对前几个绩效管理方法而言，在施工企业实践运用中较少，在这里不多做介绍。总之一句话，适合企业的就是最好的，因为各种考核模式都不是最完美的。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com